

Multinacionais *fast fashion* e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização*

Multinational fast fashion firms and human rights: new standards of liability

Laura Germano Matos**

João Luis Nogueira Matias***

RESUMO

O artigo avalia como a expansão das empresas multinacionais por meio da adoção de cadeias terceirizadas nas indústrias de vestuário *fast fashion* produz uma série de violações a direitos dos trabalhadores, que se apresentam como danos a direitos humanos. As cadeias terceirizadas são muito ramificadas e extensas, o que dificulta o seu mapeamento e a constatação dos atores envolvidos e possíveis violadores. Por meio de revisão bibliográfica, diagnosticou-se que o modelo tradicional de responsabilização civil, baseado no binômio dano enexo causal, já não atende, de forma eficiente, às necessidades de mitigar e reparar violações. Com base nas diretrizes dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, novos caminhos para uma atuação ética e sustentável das empresas são estabelecidos, com diferentes visões sobre a empresa multinacional e sua atuação global. A pesquisa é de natureza qualitativa e constitui uma investigação indireta e de método dialético. Constatou-se que a empresa multinacional atua por meio de uma rede articulada de fornecedores, exercendo amplo controle sobre eles, o que demonstra a importância da noção de esfera de influência, a qual ainda precisa de maior detalhamento quanto à sua definição e alcance, mas pode ser uma das soluções para estabelecer novos paradigmas de responsabilização por danos a direitos humanos causados por grandes cadeias terceirizadas, aumentando as expectativas de reparações.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Empresas multinacionais. Terceirização. Vestuário *Fast Fashion*. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

This paper analyses how the expansion of multinational firms through the adoption of third-party chains in the *fast fashion* clothing industry spawns a series of violations to workers rights, which are displayed as human rights violations. The third-party chains are intensively ramified and extense, which makes their mapping difficult and the uncovering of the actors and possible perpetrators involved even more difficult. Through bibliographic revision, it was possible to diagnose that the conventional civil liability fra-

* Recebido em 29/05/2018
Aprovado em 01/08/2018

** Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará. Bolsista da Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho. Advogada. E-mail: lauragmatos@gmail.com

*** Doutor em Direito Comercial pela Universidade de São Paulo. Doutor em Direito Público pela Universidade Federal de Pernambuco. Professor dos programas de pós-graduação da UFC e UNI7. Juiz Federal. E-mail: joaoluism@uol.com.br

mework, based on the bynom damage-causal link, no longer suits efficiently the nees to mitigate and repair these violations. Beginning in the UN Guiding Principles on Business & Human Rights directives, new paths for an ethical and sustainable operation of the firms are established, with different visions of the multinational firm and its global operation. The methodology used was a qualitative research, by the means of an indirect investigation and the dialectical method, which possibilitates to perceive that the multinational firm operates through an articulated network of suppliers, applying vast control over them, demonstrating teh importance of the notion of sphere of influence, which still lacks a more precise definition, nevertheless can be one of the solutions to establish new paradigms of liability to human rights violations caused by big third-party chains, enhancing the expectations of reparation.

Keywords: Human Rights. Multinational Corporations. Outsourcing. Fast Fashion. Civil Liability.

1. INTRODUÇÃO

A concepção dos direitos humanos na esfera internacional marca a busca por um novo paradigma de cooperação entre os países, com a finalidade de efetivar direitos básicos de todo ser humano e, consequentemente, de resguardar o alcance da dignidade humana, o que é destacado por Flavia Piovesan quando explica que “a abertura do diálogo entre as culturas, com respeito à diversidade e com base no reconhecimento do outro, como ser pleno de dignidade e direitos, é condição para a celebração de uma cultura dos direitos humanos, inspirada pela observância do mínimo ético irredutível, alcançado por um universalismo de confluência.”¹

Isso significa que a internacionalização dos direitos humanos demanda a criação de padrões de proteção mínimos que devem ser efetivamente adotados de maneira global pelos Estados, independentemente do seu âmbito de proteção normativo interno, sendo tema de legítimo interesse internacional, transcendendo os parâmetros estritamente domésticos e questionando a soberania absoluta dos Estados.

Os direitos humanos ligados à esfera trabalhista

encontram proteção especial no âmbito internacional, com atuação da Organização das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho, que empregam esforços para produzir Convenções que vinculem os Estados às normas de padrão mínimo internacional. Questões como o combate ao trabalho escravo e em condições degradantes, as piores formas de trabalho, o trabalho infantil, as jornadas exaustivas e a segurança no ambiente de trabalho constituem temas que ganharam força na esfera de proteção internacional e buscam estabelecer condições mínimas que os Estados devem adotar em relação a seus trabalhadores.

Por sua vez, a década de 1990 marcou uma época de enorme expansão da globalização corporativa. Surgem inúmeras empresas multinacionais que direcionam sua atividade econômica para diversos países, operando de maneira global e conectada em tempo real. Com isso, nasce um novo modelo de produção, de consumo e, portanto, de relações de trabalho, trazendo novos desafios na proteção dos direitos humanos.

A globalização, sob o ponto de vista econômico, favoreceu a expansão de mercados consumidores e de investimento, e as empresas, também passaram a adquirir novos formatos e dimensões, capazes de aumentar sua área de atuação. Reich explica que foi a partir da década de 1970, as grandes empresas se tornaram muito mais competitivas, globais e inovadoras nos Estados Unidos:

As mudanças começaram quando as tecnologias desenvolvidas pelo governo para os embates da Guerra Fria se incorporaram em novos produtos e serviços. Daí surgiram oportunidades para novos concorrentes nos transportes, nas comunicações, na manufatura e nas finanças. Tudo isso provocou rupturas no sistema de produção estável e, a partir de fins da década de 1970, em ritmo cada vez mais acelerado, forçou todas as empresas a competir mais intensamente por clientes e investidores.²

As empresas multinacionais são produto dessa nova dimensão da globalização e da necessidade de internacionalização mais intensa do comércio. Como atividade organizada, resultado de um feixe de contratos,³ a empresa contemporânea globalizada atua estabelecendo núcleos em vários países, sujeitos a uma visão estratégica comum, caracterizando-se como verdadeira empresa

1 PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 241.

2 REICH, Robert B. *Supercapitalismo: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 5.

3 COASE, Ronald. *A firma, o mercado e o direito*. São Paulo: Forense, 2016.

plurisocietária.⁴

Apesar dos inúmeros benefícios das atividades das empresas multinacionais, como o fornecimento a preços competitivos de bens e serviços que os consumidores queiram comprar, promoção do desenvolvimento do capital humano, a criação de oportunidades de emprego e transferência de tecnologia entre os países, muitos são os impactos negativos que decorrem de seu modelo produtivo.

Notícias de trabalho desumano, de acidentes pela falta de segurança nas fábricas de vestuários, de crianças trabalhando em plantações de empresas de alimentos e bebidas, de imigrantes sendo vítimas do *truck system*⁵ e de trabalho degradante na construção de grandes empreendimentos, tornaram-se recorrentes em diversos países do mundo, principalmente nos subdesenvolvidos, que enfrentam graves crises econômicas e políticas.

Alguns problemas de ordem jurídica surgem com a expansão das empresas multinacionais. Como destaca Ruggie, não há uma regulamentação global de empresas multinacionais. Cada uma das entidades que fazem parte da cadeia de empresas terceirizadas se submete à jurisdição específica do país em que está estabelecida⁶, com fragilização da proteção de direitos humanos.

Percebe-se que não há um marco legal comum de proteção aos direitos violados. A empresa é submetida às regras de proteção específicas dos lugares onde atua, e, portanto, o interesse na busca de mão de obra mais barata é um dos fatores prioritários na escolha dos locais onde estabelecerá sua produção.

Além disso, muitos países não possuem um adequado sistema legal de proteção trabalhista ou são permissivos para garantir a manutenção do investimento local da empresa. No entanto, mesmo em países em que a legislação é mais protetiva, as leis não são efetivamente implementadas ou a fiscalização não é capaz de conter

os abusos em face dos direitos humanos dos trabalhadores.

É esse cenário que procura enfrentar a Organização das Nações Unidas, com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, encabeçado por John Ruggie. Buscou-se fornecer uma plataforma global comum de padrões normativos e orientações de políticas confiáveis para Estados, empresas e sociedade civil com base em três pilares — proteger, respeitar e remediar — divididos em 31 (trinta e um) princípios.

Aponta-se como uma das necessidades urgentes a construção de um novo modelo jurídico de responsabilidade, social e civil, das empresas multinacionais. O modelo tradicional de responsabilização civil direta, como é o caso do modelo brasileiro, baseado no binômio dano e nexa causal, aponta insuficiências e já não alcança os novos formatos empresariais que terceirizam a maior parte de seus serviços de produção. Tais formatos mantêm em sua rede diversas empresas menores numa cadeia de suprimentos que parece não ter fim. Com isso, o trabalhador fica cada vez mais distante da empresa para a qual produz, e esta cada vez mais distante da responsabilização pelos danos que causa, dificultando os mecanismos de reparação.

O objetivo do presente artigo é analisar os novos parâmetros de reparação que podem ser utilizados, em particular nas cadeias de vestuário *fastfashion*. Para isso, inicialmente, o artigo identifica os maiores danos causados pela terceirização nessa indústria e demonstra seu alto potencial violador de direitos humanos. Em seguida, o artigo apresenta o modelo clássico de responsabilização, expondo as suas deficiências. Na sequência, será exposto como o conceito de esfera de influência, apesar de ainda pouco debatido pela doutrina, pode ser uma ferramenta adequada para os novos paradigmas do direito privado em relação às empresas multinacionais e para a construção de uma política de fortalecimento da cultura de direitos humanos. Ao final serão apresentadas as conclusões. A pesquisa é de natureza qualitativa, por meio de investigação indireta e do método dialético.

2. TERCEIRIZAÇÃO NAS CADEIAS DE VESTUÁRIO:

4 ANTUNES, José Augusto Quelhas Lima Engracia. *Os grupos de sociedades: estrutura e organização jurídica da empresa plurisocietária*. Porto: Almedina, 2002.

5 Termo em inglês que representa as condutas vedadas no ordenamento jurídico brasileiro nos §§ 2º e 3º do art. 462 da CLT, mais conhecido como servidão por dívida. É o caso em que o empregador obriga seus empregados a gastarem seus salários dentro da própria empresa, gerando endividamentos. É mais comum no meio rural, quando o empregador faz com que os empregados comprem os utensílios de subsistência na própria fazenda, com o posterior desconto nos salários.

6 RUGGIE, John Gerald. *Quando negócios não são apenas negócios*. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

UM MODELO PRODUTIVO POTENCIALMENTE VIOLADOR DE DIREITOS HUMANOS

A terceirização da mão de obra ou *outsourcing*, que também costuma ser denominada no Brasil de desverticalização, subcontratação, focalização, parceria ou ainda colocação de mão de obra, é uma forma de contratação indireta de trabalhadores, mediante outras empresas, suas fornecedoras, chamadas também de interpostas. Na terceirização, há uma empresa que necessita de mão de obra para o desenvolvimento de atividades relacionadas à sua produção, e contrata uma outra empresa para que esta forneça o serviço e lide com os trabalhadores, desvinculando-se, portanto, das obrigações que surgem com as contratações.

Delgado descreve terceirização como

o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jurídicos trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.⁷

A terceirização da mão de obra é recorrente em quase todos os países, mas assume dimensões exponenciais quando tratamos de empresas multinacionais. Isso porque uma empresa multinacional estabelece conexões com mais de uma fornecedora em diversos países, formando uma cadeia extensa e ramificada.

Segundo Ruggie, para muitas empresas, a globalização significou a adoção de modelos operacionais baseados em redes, envolvendo múltiplas camadas de entidades corporativas e diferentes formas de relacionamentos corporativos espalhados por vários países. Essas redes de terceirização envolvem privação de certo grau de controle, razão pela qual um empreendimento ampliado pode melhorar a sua eficiência econômica, mas também aumentar os desafios que as empresas enfrentam na administração de suas cadeias globais de valor, elevando a vulnerabilidade da empresa como um todo.⁸

As cadeias globais de valor são o conjunto de atividades produtivas necessárias até o objetivo final daquela empresa, ou seja, até o produto acabado. Como na terceirização essas etapas são realizadas por várias

empresas em diversos países, a cadeia de valor torna-se global, incorporando todas as empresas e fornecedoras que atuam no processo produtivo. Essa noção mais abrangente de cadeia produtiva é uma tendência no mundo corporativo, implicando uma nova forma de enxergar as empresas. Estas fazem parte de um todo maior, tendo sua dimensão medida através de sua esfera de influência.

Em pesquisa realizada pela ONU para o estabelecimento dos princípios orientadores, constatou-se que mais de 40% dos casos de violação a direitos humanos dizem respeito a atos realizados por terceiros aos quais a empresa é vinculada e quase todos os relatos aconteciam em países ainda em desenvolvimento. Além disso, a indústria de varejo e de bens de consumo ocupa o segundo lugar na posição entre os setores que mais violam os direitos humanos, sendo a Ásia, a África e a América Latina as regiões mais afetadas.⁹

A indústria de vestuário, formada em grande parte por empresas multinacionais, é uma das que mais apresenta casos de desrespeito a direitos humanos trabalhistas, exatamente pelo tipo de cadeia produtiva que estabelece. As empresas *fast fashion* são conhecidas mundialmente pelo seu tipo de produção: são peças de vestuário de baixo custo, produzidas em larga escala, com alto nível de descarte, pois se tornam rapidamente obsoletas, e divididas em várias coleções ao longo do ano, permitindo que, praticamente, toda semana as lojas recebam novas peças: é o caso das marcas Zara, H&M, Forever 21, Gap e tantas outras.

Segundo Moro, no sistema *fast fashion*,

para seguir com este modelo de negócio, as empresas se concentram no seu *core business*, que corresponde ao marketing, gestão de marcas, comercialização, *design* e pesquisas, repassando a terceiros a produção das peças de vestuário, onde é predominante a subcontratação. Com essas ramificações, as empresas buscam o aumento de seu lucro, desvinculando-se dos encargos da mão de obra.¹⁰

Alguns dados reforçam a expansão da terceirização e sua utilização como modelo produtivo elementar das empresas de vestuário *fast fashion*:

Em 1990, a multinacional italiana Benetton, possuía

7 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 452.

8 RUGGIE, John Gerald. *Quando negócios não são apenas negócios*. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

9 RUGGIE, John Gerald. *Quando negócios não são apenas negócios*. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

10 MORO, R. C. L. *Responsabilidade social na cadeia de fornecedores do varejo de vestuário de moda: estudo de múltiplos casos*. 2016. 165 f. Dissertação (Mestrado em Têxtil e Moda) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

um centro nevrálgico que incluía a direção central da empresa, criação e marketing, logística e informática e o controle da qualidade do corte, das cores e do produto acabado. Neste núcleo não trabalhavam mais de mil pessoas ao todo. No entanto, a partir deste centro controlava-se uma rede de vendas a varejo composta por 4.500 lojas franqueadas em 52 países que empregavam cerca de 40.000 pessoas e também uma rede de produção descentralizada de 450 empresas subcontratadas que empregavam aproximadamente 24.000 pessoas.¹¹

Como consequência desse modelo veloz de produção, há a necessidade de reduzir os custos das peças em cada etapa de fabricação, sendo certo que a mão de obra costuma ser um dos itens eleitos para a redução. A busca por trabalhadores em países asiáticos e latino-americanos reflete a procura por mão de obra barata, sem proteção ou fiscalização adequada do Estado.

As estratégias empresariais na difusão da terceirização dos contratos de trabalho no âmbito brasileiro têm passado muitas vezes pela intensificação do uso predatório da mão de obra como forma de obtenção forçada de ganhos adicionais de produtividade. Pochmann afirma que essa difusão da terceirização veio a consolidar um modelo de elevada rotatividade no emprego, contida remuneração e longas jornadas de trabalho.¹²

Em face das péssimas condições de trabalho oferecidas, chama a atenção um tipo de mão de obra recorrente utilizada pelas indústrias de vestuário, inclusive em vários casos¹³ descobertos no Brasil: os imigrantes em situação irregular.

São trabalhadores que, devido precisamente à sua condição de irregularidade, sentem-se desabrigados pelo Estado, submetendo-se a esse tipo de exploração. Trabalhadores bolivianos e peruanos são os mais citados nos relatórios de flagrantes no estado de São Paulo,

principal sítio de produção têxtil do país.¹⁴

Quando se trata de patamares mínimos de proteção internacional, não há, necessariamente, uma busca de adequação ao modelo de proteção adotado localmente pelo país em questão. Em vez disso, a preocupação gira em torno de estabelecer aquilo que deve ser inserido no âmbito de custódia internacional, independentemente do nível de amparo trabalhista que um país garante via legislação própria.

Dessa forma, dentre as principais violações a direitos humanos gerados pela indústria *fast fashion*, estão a exploração da mão de obra em condições análogas à da escravidão, exigência de jornadas exaustivas, baixo valor da remuneração, uso da mão de obra infantil, e falta de higiene e segurança nos locais de trabalho.

A maior parte desses problemas já é objeto de regulamentação no âmbito das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, que serve como parâmetro de adequação. São essas violações inaceitáveis que mobilizam a construção de novas formas mais eficazes de proteção e de reparação coletiva de danos causados a trabalhadores inseridos nesses modelos produtivos globalizados.

Os impactos que as empresas multinacionais são capazes de produzir podem ser geradores de inúmeros tipos de danos. Quando os danos afetam uma coletividade de trabalhadores por meio de um uso sistemático do modelo de terceirização em cadeias ramificadas, não há apenas um dano limitado àqueles trabalhadores envolvidos. A violação de direitos humanos que fere o alcance da dignidade humana por meio de uma conduta omissiva da empresa diante da realidade local é apta a gerar danos patrimoniais, morais, individuais, coletivos e sociais.

Por óbvio, cada trabalhador vítima das condições degradantes faz jus à reparação individualmente considerada por outros tipos de danos, inclusive moral, e às verbas trabalhistas garantidas naquele país.

No presente artigo, busca-se analisar a necessidade de responsabilização da empresa multinacional por danos amplamente considerados, inclusive por danos co-

11 JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. *Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional*. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. p. 49.

12 POCHMANN, Marcio. *A transnacionalização da terceirização da contratação do trabalho*. Disponível em: <http://www.cnts.org.br/public/arquivos/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2018.

13 O site Repórter Brasil realizou pesquisa que aponta diversas empresas de vestuário que foram flagradas em uso de mão de obra de imigrantes irregulares no Brasil. A pesquisa demonstra a situação comum a todas elas: as condições degradantes que os trabalhadores estavam submetidos. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>. Acesso em: 28 jan. 2017.

14 Nesse sentido, dispõe a Comissão Parlamentar de Inquérito instaurada pelos vereadores de São Paulo para apuração de trabalho em condições análogas à da escravidão. Disponível em: <http://www1.camara.sp.gov.br/central_de_arquivos/vereadores/CPI-TrabalhoEscravo.pdf> Acesso em: 25 fev. 2017.

letivos e sociais, que afetam a coletividade por meio de comportamentos empresariais socialmente reprováveis.

A necessária responsabilização não será alcançada por meio do modelo clássico de responsabilidade civil, como se passa a demonstrar.

3. A INSUFICIÊNCIA DO MODELO CLÁSSICO DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL

A principal dificuldade que decorre da terceirização de cadeias tão extensas reside em como fazer uma empresa multinacional assumir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos em relação a todas as empresas que compõem a sua cadeia de valor, e não simplesmente repassar essa responsabilidade a cada uma das unidades fornecedoras contratadas.

O modelo predominante de responsabilização civil por danos, inclusive o brasileiro, estabelece uma limitação na medida da responsabilidade da pessoa jurídica, não havendo, como regra geral, comunhão de débitos e eventuais obrigações entre as empresas e suas fornecedoras. A regra é que uma empresa assuma responsabilidade apenas pelo pagamento da mão de obra que contrata diretamente, o mesmo ocorrendo com os danos que gera.

No ordenamento jurídico brasileiro, o artigo 186 do Código Civil determina que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Além disso, o modelo brasileiro adota, como regra geral a responsabilidade civil baseada na culpa, estabelecendo no art. 927 do Código Civil que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Como pressupostos dessa responsabilização, há a necessidade de conjugação da conduta (omissiva ou comissiva), ocorrência de dano e o nexo causal entre ambos. Trata-se de uma fórmula de investigação e atribuição da responsabilidade àquele que efetivamente causou o dano, apurando-se com rigidez o nexo causal entre a conduta praticada e o dano ocorrido.

Dessa forma, percebemos que essa configuração não estabelece maiores possibilidades de condenação no caso das empresas multinacionais, à medida que o nexo causal só seria estabelecido com a empresa que

causou o dano diretamente, sendo, no caso das cadeias *fastfashion*, apenas a fornecedora de mão de obra que contratou o trabalhador.

Além disso, apesar de o Código Civil brasileiro também apontar hipóteses de responsabilidade civil objetiva indireta, estas não incluem as empresas em relação às suas fornecedoras de mão de obra, de modo que não há amparo legal expresso para efetivar tais responsabilizações sob essa legislação nacional.

A legislação pátria trabalhista, também, vem se mostrando insuficiente para prestigiar as reparações por danos nas cadeias produtivas, não apresentando soluções completamente viáveis em seus institutos e não enfrentando especificamente as violações causadas a direitos humanos amplamente considerados, tratando mais especificamente de débitos trabalhistas previstos na legislação local. Delgado explica que:

uma singularidade desse desafio crescente reside no fato de que o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio. Isso significa que o fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do país. Trata-se de exemplo marcante de divórcio da ordem jurídica perante os novos fatos sociais, sem que se assista a esforço legiferante consistente para se sanar tal defasagem jurídica.¹⁵

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho merece destaque, pois, durante anos, foi o único parâmetro de regulação do tema, diante da falta de lei que estabelecesse os caminhos para a normatização da terceirização. A súmula, mesmo diante da aprovação da Lei nº 13.419/17, ainda merece ser objeto de análise, pois não foi cancelada e a Reforma Trabalhista não resolveu inúmeras questões que são alvo de discussão, principalmente em razão de que as maiores alterações ocorreram especificamente em relação ao trabalho temporário.

A súmula estabelece os critérios para que a terceirização seja considerada lícita, bem como o modelo de responsabilidade subsidiária, por meio dos conceitos de atividade-meio e atividade-fim das empresas. De acordo com o seu conteúdo, só há possibilidade de terceirizar a produção referente às atividades intermediárias da empresa, que não constituam sua atividade-fim.

15 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 454.

Há, contudo, uma enorme dificuldade em estabelecer o que pode ser considerado como atividade-meio, haja vista que a terceirização é difundida em praticamente todos os setores da empresa, especialmente quando tratamos de empresas multinacionais. De acordo com esse entendimento, uma empresa multinacional de vestuário estaria praticando terceirização ilícita, pois a produção de suas peças é atividade-fim, própria da sua atividade essencial, e não seria admitida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Uma outra dificuldade enfrentada com a aplicação da súmula é o estabelecimento da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços. Apenas no caso de inadimplemento por parte da oficina que contrata diretamente se poderia alcançar a tomadora de serviços, depois de esgotadas as tentativas de execução da primeira. Além disso, é necessário que a empresa tomadora tenha participado do processo de conhecimento, não sendo admitida sua mera execução ao final.

A responsabilidade subsidiária encontra obstáculo, pois, quando tratamos de empresas multinacionais, não há uma conexão facilmente perceptível entre a empresa e suas subcontratadas nas cadeias extensas e ramificadas. Estabelecer o elo entre tantas empresas intermediárias no processo de produção e a empresa multinacional torna-se desafio e ônus imposto aos trabalhadores, ou ao titular da ação, nos casos em que o Ministério Público do Trabalho atua, por exemplo.

Com a Lei nº 13.419/2017, houve a tentativa de sistematização do conceito, e a terceirização passou a ser permitida em qualquer aspecto da atividade empresarial, em clara contraposição com a redação da súmula do TST.¹⁶ A abertura consagrada pela reforma legislativa não corresponde às expectativas de facilitar os processos de reparação de violações por direitos humanos, corroborando o entendimento de que não dispomos de uma base normativa interna sólida alinhada com os ditames de proteção internacional.

O problema da extensão da responsabilidade a outras empresas reside no fato de que, na prática, na maioria das vezes, as empresas fornecedoras não são formal-

mente estabelecidas, com patrimônio constituído ou mesmo com porte econômico para suprir os valores de reparação a danos a direitos humanos. São pequenas fábricas ou oficinas precariamente estabelecidas, de modo que, mesmo que haja efetiva condenação, não há patrimônio suficiente capaz de arcar com tais custos.

Quando chamadas a responder pela situação de seus trabalhadores, segurança no ambiente de trabalho, condições sanitárias, pagamento de encargos trabalhistas e outras condenações de ordem civil, a informalidade e a ausência de patrimônio dessas fábricas e oficinas são os grandes obstáculos na reparação de violações.

No Brasil, o ressarcimento a violações eventualmente causadas não é facilmente obtido. Há tanto a dificuldade em estabelecer o real empregador daquele trabalhador, considerando todas as oficinas, fábricas e empresas intermediárias que compõem a cadeia, como há uma dificuldade em conseguir obter os valores decorrentes das condenações de empresas que atuam informalmente, seja pela falta de capital, seja pela impossibilidade de encontrar os seus responsáveis, já que muitas oficinas simplesmente são fechadas e seus sócios não mais encontrados, quando autuados pelo Ministério Público do Trabalho, por exemplo.

Delgado faz uso de um conceito inovador para estabelecer um vínculo de trabalho entre o tomador dos serviços e o trabalhador, a subordinação estrutural. Para ele, a subordinação estrutural estaria caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica produtiva, independentemente de o trabalhador receber ou não ordens diretas. Nesses casos de terceirização, o trabalhador acolheria, estruturalmente, a dinâmica e o funcionamento da empresa, sendo suficiente para estabelecer um vínculo de emprego, como exposto pelo autor:

Na subordinação estrutural, o trabalhador pode realizar tanto atividade-meio como atividade-fim do tomador de serviços; será, porém, subordinado caso se ajuste, estruturalmente, ao sistema organizacional e operativo da entidade tomadora de serviços, absorvendo sua cultura e sua lógica empresariais durante o ciclo de prestação de seu labor, e, na medida dessa aculturação, seu poder diretor e dirigente.¹⁷

No entanto, a interpretação da corte trabalhista por meio da Súmula 331 e o conceito de subordinação estrutural buscam estabelecer quem detém o vínculo para

16 A Lei nº 13.467/17, em seu art. 2º, alterou a redação do art. 4º-A da Lei nº 6.019/74, que passou a dispor: Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

17 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 307.

fins de relação empregatícia, de acordo com as normas e conceitos da legislação brasileira, condicionando esse reconhecimento ao alcance da responsabilização. Difere, portanto, ao nosso ver, da intenção almejada nas diretrizes internacionais, que, independentemente do âmbito interno de proteção do país, busca estabelecer melhores mecanismos de responsabilização por danos a direitos humanos, amplamente considerados.

Os objetivos, portanto, são diversos. No presente artigo, consideramos que o estabelecimento de vínculo empregatício direto entre a empresa multinacional e todos os trabalhadores que atuam na produção de vestuário na sua cadeia se torna muitas vezes inviável do ponto de vista prático, e vai de encontro aos objetivos do uso da terceirização pela empresa. Além disso, consideramos que a empresa multinacional pode ser responsabilizada por danos a direitos humanos mesmo que não detenha o vínculo da relação empregatícia, considerando a potencialidade de prejuízo de sua atividade econômica.

Nesse caso, defendemos um modelo mais amplo de responsabilização e reparação pelos danos causados a direitos humanos, e não uma irrestrita vinculação da empresa multinacional a todos os trabalhadores que, de algum modo, fazem parte de seu processo produtivo, sob pena de se inviabilizar o uso de tais mecanismos empresariais. Ampliar a noção de vínculo empregatício não nos parece ser necessariamente o caminho mais viável para alcançar os parâmetros internacionais de proteção a direitos humanos.

A empresa multinacional possui uma esfera de influência muito abrangente, ainda que busque fragmentar alguns aspectos de sua produção. A influência que exerce em torno de suas subsidiárias e consequentemente, das oficinas e fábricas subcontratadas, é uma das premissas para avaliar o compromisso com os impactos de sua atividade.

Rocha define que a responsabilidade civil possui três funções: reparatória para os danos patrimoniais, compensatória para os danos extrapatrimoniais e instrumental para a efetividade de direitos e salvaguarda de valores socialmente relevantes.¹⁸ Assim, o instituto da

responsabilização civil tem fins diversos e não se limita à estrita reparação em face de danos já ocorridos. Ele, também, possui uma finalidade preventiva que busca incentivar novos modelos de condutas de agentes sociais, sendo uma forma de tutela inibitória.

Em relação às empresas multinacionais, as diretrizes internacionais possuem um objetivo mais amplo do que garantir o recebimento de verbas trabalhistas aos empregados que fazem parte daquele processo produtivo. Os padrões internacionais, sobretudo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas visam fomentar novas práticas empresariais, gerando mudança no comportamento omissivo de grandes empresas em relação aos direitos humanos e aumentando seu âmbito de proteção.

O foco central desse problema, portanto, passa a ser a discussão dos argumentos que ensejam a construção de um novo modelo de responsabilidade civil das empresas multinacionais que operam globalmente pelos danos a direitos humanos dos trabalhadores que toda a sua cadeia produtiva venha a gerar. Na realidade, trata-se de uma nova visão da estrutura da empresa multinacional. São novos paradigmas a serem adotados pelos Estados e pelas próprias empresas, na busca de adequação aos ditames internacionais. Defende-se que a mitigação dos impactos que as multinacionais são capazes de produzir pode ocorrer por meio de um modelo mais eficiente de responsabilidade civil, com base em prevenção e reparação de danos, sugerindo-se a aplicação do conceito de esfera de influência da empresa.

4. A NOÇÃO DE ESFERA DE INFLUÊNCIA COMO NÚCLEO DE UM NOVO PARADIGMA DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL PARA EMPRESAS

Entre os pilares dispostos nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, destaca-se o que estabelece que as empresas devem respeitar os direitos humanos, em seu aspecto negativo, no sentido de absterem-se de praticar condutas geradoras de violações, e em seu sentido positivo, atuando no enfrentamento dos impactos negativos sobre os direitos humanos, independente do seu grau de envolvimento.

Além do cumprimento das leis e políticas públicas locais, que pressupõem uma atuação prévia do Estado,

18 ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. *Responsabilidade civil trabalhista contemporânea: delineamentos atuais e diretivas para o manejo da responsabilidade civil contemporânea no âmbito trabalhista*. 2016. Tese (Doutorado) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2016.

as empresas devem atuar de maneira diligente e independente de tais normas internas, o que indica seu nível de responsabilidade social. Há uma forte tendência atual para a construção de uma cultura ética empresarial global, amparada no dever compartilhado de proteção de direitos humanos por todos os atores mundiais envolvidos. A eficiência na proteção dos direitos humanos depende de uma atuação convergente de Estados, empresas e sociedade civil na busca por melhores resultados.

As empresas multinacionais podem ser geradoras de violações por meio de suas próprias atividades ou por intermédio de suas relações comerciais com outras partes, o que defendemos ocorrer na terceirização, em que, apesar de nem sempre ser a violadora direta de direitos, estes ocorrem em virtude de suas atividades.

Nesse sentido, os Princípios Orientadores estabelecem como diretriz para as empresas, por meio do Princípio 13, a prevenção ou mitigação dos impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

A terceirização já está consolidada como instrumento facilitador da produção, que através da delegação a outras empresas, ramifica as etapas do processo. No entanto, no momento de aferir a responsabilidade de uma empresa por danos gerados a direitos humanos, somente a partir da consideração da empresa de maneira global, incluindo todas as oficinas e fornecedoras que compõem essa rede ramificada é possível condenar a empresa multinacional.

A nova tendência exige que as empresas sejam responsabilizadas não apenas por aqueles danos que causam diretamente em virtude de sua atividade, mas também de maneira objetiva pelos danos causados indiretamente por meio de suas fornecedoras. Tais danos são conexos à atividade que estas empresas realizam, mas somente existem em virtude de sua atuação, diante de seus mecanismos de produção.

Essa tutela dos direitos humanos não é restrita às demandas individuais e não dizem respeito, apenas, ao valor que deve ser recebido por cada trabalhador em relação às verbas trabalhistas. São consideradas proteções coletivas e difusas, oriundas de danos que afetam a comunidade de trabalhadores e a própria coletividade, por meio de comportamentos empresariais socialmente reprováveis.

O aparato normativo de proteção da mão de obra, considerando tanto as normas locais de cada Estado quanto o conjunto de normas internacionais sobre o tema, é um dos grandes eixos definidores do comportamento ético de uma empresa multinacional. Ele é o ponto de partida elementar de uma atividade empresarial que seja considerada comprometida e vinculada a um determinado paradigma de responsabilidade, fundamentado pelo documento da ONU.

A partir da visão global de tais cadeias e dos impactos que elas são capazes de gerar, nasce a ideia da esfera de influência das empresas, a partir da ISO 26000, que pode ser utilizado para estabelecer o alcance que as empresas multinacionais possuem:

Uma organização é responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre as quais exerça controle formal e/ou de fato (controle de fato – *de facto* – refere-se a situações em que uma organização tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto). Tais impactos podem ser intensos. Além de ser responsável por suas próprias decisões e atividades, a organização pode, em algumas situações, ter a capacidade de afetar o comportamento de organizações/partes com as quais se relaciona. Tais situações são consideradas dentro da esfera de influência de uma organização.¹⁹

O elemento central na análise da esfera de influência é determinar a capacidade que a empresa multinacional tem de afetar o comportamento dos seus fornecedores subcontratados. No caso das empresas *fastfashion*, parte-se da análise do nível de direcionamento que a empresa multinacional tem em relação às oficinas que produzem para ela.

Em uma cadeia de valor, todas as empresas que a constituem tornam-se indispensáveis para a realização daquela atividade. É uma atuação conjunta: a peça produzida e vendida pela empresa de vestuário só é possível graças à ação da própria empresa e de suas fornecedoras de mão de obra em uma atividade organizada de modo integrado, sob a direção e controle da empresa multinacional, que define todas as diretrizes necessárias.

O controle que a empresa multinacional possui sobre as oficinas nem sempre pode ser percebido formalmente, em virtude da precarização na formação das re-

19 BRASIL. ISO 26000: diretrizes sobre responsabilidade social. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_imagens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_imagens-filefield-description]_65.pdf)> Acesso em: 29 maio 2018.

des terceirizadas. No entanto, o controle de fato existe independentemente de tais formalidades legais e pode ser aferido pelas ordens específicas das peças piloto fornecidas, dos preços e padrões estabelecidos, além do número de peças e prazos exigidos pela empresa multinacional.

Em última análise, os trabalhadores produzem para a empresa multinacional, sob suas exigências e diretrizes, ainda que tais demandas cheguem até eles por meio das oficinas subcontratadas. A intermediação das oficinas é, portanto, superficial. Há uma pulverização da produção das peças de vestuário por diversas fornecedoras — constituídas formalmente ou não — mas que em geral, são controladas em maior ou menor medida pela empresa multinacional.

Além disso, as autuações do Ministério Público indicam que as oficinas que fazem parte de uma cadeia terceirizada em geral produzem em exclusividade para uma única empresa do setor sob essas ordens, o que significa que os trabalhadores atuam, exclusivamente, na produção das peças para a mesma multinacional, reafirmando a noção de uma atividade dependente e interligada o tempo inteiro.

Nesse sentido, existem diversos trabalhadores inseridos no mesmo processo produtivo em cadeia de uma empresa multinacional, mas que recebem tratamento jurídico diferenciado a depender do país em que estejam prestando serviços. A nacionalidade desses trabalhadores se mostra pouco relevante, pois o serviço que realizam incorpora as técnicas e diretrizes estabelecidas pela multinacional e distribuídas por meio de suas subsidiárias.

Além disso, os trabalhadores que merecem proteção não são, apenas, aqueles contratados diretamente pela empresa multinacional, mas aqueles inseridos no seu processo produtivo e membros das cadeias terceirizadas. Se um trabalhador contribui, de alguma forma, para alguma etapa da produção das peças, ele está inserido na atividade daquela empresa. Não haveria justificativa jurídica para que a proteção dada a ele fosse inferior à de um trabalhador que estivesse em posição mais próxima da empresa multinacional na cadeia de produção.

Como já mencionado, ainda que não recebam ordens diretas, os trabalhadores que laboram em oficinas e fábricas subcontratadas recebem diretrizes da empresa multinacional, ainda que intermediadas por terceiros. O produto e sua qualidade, acabamento e técnicas empre-

gadas são as mesmas, não havendo diferença nos resultados.

Nesse sentido, a esfera de influência parece ser um elemento capaz de atrair o nexo causal na análise da responsabilidade civil por eventuais danos. Se, na análise clássica dos elementos ensejadores de reparação civil, a empresa multinacional não pode ser considerada como causadora direta do dano, a análise da esfera de influência da multinacional permite atrair a conduta da empresa multinacional ao dano causado ao trabalhador.

Bilchitz explica que os Princípios da ONU apoiam a posição de que a empresa deve considerar sua contribuição para a violação dos direitos humanos por intermédio do abuso de terceiros. A responsabilidade empresarial implicaria, também, evitar esse envolvimento indireto de empresas em violações de direitos humanos, quando o dano real é cometido por outra parte. Para o autor, esse ponto de vista parece indicar que as empresas têm um dever de proteger os indivíduos contra os abusos de terceiros com os quais elas possuem contato.²⁰

A utilização do conceito de esfera de influência, apesar de somente contar com uma definição mais clara no âmbito da ISO 26000, passa a ser argumentativamente indispensável em eventual condenação da empresa multinacional, se considerarmos esse dever da empresa de controlar seus fornecedores e oficinas.

Como condenar uma empresa multinacional por uma violação causada por uma oficina subcontratada? O nexo causal estabelecido como condição pela Teoria Clássica da Responsabilização Civil teria de ser mais elástico, considerando que todo dano ocorrido dentro de uma cadeia global de valor poderia ser imputado à empresa multinacional que controla (legal ou apenas factualmente) suas subsidiárias e fornecedoras.

A mera delegação para as oficinas da contratação da mão de obra não é capaz de isentar a empresa multinacional de toda a responsabilidade pelos trabalhadores que são subordinados à cadeia terceirizada, havendo uma verdadeira solidarização pelos efeitos nefastos que uma atividade produtiva é capaz de gerar. O trabalhador, dessa maneira, está inserido dentro da dinâmica da empresa multinacional, pouco importando quem o con-

20 BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? *SUR – Revista Internacional de Derechos Humanos*, v. 7, n. 12, p. 209-241, 2010.

tratou diretamente.

O uso da noção de esfera de influência demanda a necessidade de mapeamento da cadeia terceirizada específica. Mapear uma cadeia produtiva significa apontar, de maneira clara, todos os atores envolvidos no processo de produção. É necessário estabelecer o caminho existente entre a empresa multinacional e o trabalhador vítima de violações a direitos humanos. Para isso, é preciso saber quais empresas fazem parte dessa cadeia, estabelecendo as devidas conexões.

Para tanto, sustenta-se a ideia de que é obrigação das empresas manterem um controle de quais fornecedoras se relacionam direta ou indiretamente com sua produção e de que maneira. A maior transparência em tais relações comerciais torna o processo de mapeamento da cadeia mais simples e efetivo, facilitando os mecanismos de reparação e permitindo que as próprias empresas tomem conhecimento da dimensão que sua atividade possui naquele país.

A velocidade e a facilidade nas quais um empreendimento pode reagir a seus potenciais impactos nos direitos humanos podem ser decisivos na eficácia da gestão de tais riscos. Por isso, as companhias precisam formar cadeias de responsabilidade bem conectadas em todos os níveis e funções adequados, além de alocações de orçamento e estruturas de incentivo para reforçar essa rede de responsabilidade.

Sustenta-se que o mapeamento deve fazer parte do mecanismo conhecido como *due diligence*, ou seja, diligências prévias que as empresas devem, sempre, fazer para o devido cuidado e monitoramento dos impactos de sua atividade. Essa ferramenta colabora para uma maior organização da empresa, que deverá fiscalizar as oficinas e fornecedoras que não estão alinhadas com práticas sustentáveis e exigir a adequação para fins de continuidade da parceria entre empresas e fornecedoras.

Além disso, é importante que a multinacional estabeleça ferramentas mais efetivas de controles de suas subsidiárias, buscando fiscalizar sua saúde financeira, seu porte para a realização dos serviços, sua regularidade fiscal e trabalhista antes da formalização da delegação, visando manter uma cadeia de empresas responsáveis. A responsabilidade pela não fiscalização e investigação das reais condições de uma empresa subcontratada pode ser utilizada como uma argumentação para a condenação da empresa multinacional.

Com isso, a empresa poderá se precaver de eventuais futuras condenações ou mesmo se preparar patrimonialmente para arcar com as reparações devidas, podendo, inclusive, gerenciar um fundo especial para tanto. O controle da empresa, por meio da manutenção adequada dos seus contratos civis estabelecidos com fornecedores e da fiscalização intensa das condições da mão de obra subcontratada, pode, inclusive, proteger a empresa multinacional, quando esta provar sua diligência na vigilância de sua cadeia global de valor.

Nesse sentido, o Princípio 14 estabelecido pela ONU indica que a obrigação de empresas respeitarem os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente do seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos, o que aponta para uma tendência de responsabilização de grandes empresas em virtude de sua atividade de risco a direitos humanos.

O conceito de esfera de influência, ainda, não possui grande pesquisa bibliográfica de referência, mas vem demonstrando sinais de utilização tímida pelo Poder Judiciário brasileiro para alcançar grandes empresas multinacionais de vestuário que fazem uso da mão de obra situada no país. O desfecho do caso Zara no Brasil, em 2014, é paradigmático e demonstra na prática os impactos das contratações via empresas terceirizadas no setor, expandindo as possibilidades de responsabilização pelos danos causados.

O Ministério Público do Trabalho, na época, descobriu 51 pessoas, entre elas, 46 bolivianos, trabalhando em condições precárias em uma confecção contratada pela Zara na cidade de Americana, no estado de São Paulo. Os trabalhadores eram submetidos a uma jornada média de 14 horas e recebiam o equivalente a R\$ 0,20 por peça de roupa produzida. No mês seguinte, foram encontrados 14 bolivianos em condições semelhantes em outras duas confecções na cidade de São Paulo²¹.

Os trabalhadores, que foram encontrados em situação análoga à escravidão, eram contratados por outra empresa, a fornecedora interposta Aha, mas produziam

21 Notícia disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI146032,21048-Zara+se+recusa+a+assinar+acordo+com+MPT+sobre+trabalho+escravo>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

peças exclusivamente para a Zara, que foi condenada, e a sentença²² da 3ª vara do trabalho de São Paulo aponta critérios particulares em uma nova concepção de responsabilidade global baseada na influência da empresa:

Voltando-se à vertente principal, vê-se que a Aha, ao contrário do que assevera o demandante, não tinha porte para servir de grande fornecedora, e disto ela estava perfeitamente ciente, pois, realizando auditorias sistemáticas, sabia do extenso downsizing realizado, com o número de costureiras da Aha caindo mais de 80%, ao tempo em que a produção destinada à Zara crescia. A fiscalização verificou, outrossim, que as oficinas onde foram encontrados trabalhadores em condição análoga à de escravidão labutavam exclusivamente na fabricação de produtos da Zara, atendendo a critérios e especificações apresentados pela empresa, recebendo seu escasso salário de repasse oriundo, também exclusivamente, ou quase exclusivamente, da Zara.

Dessa forma, critérios como o porte econômico da empresa, exclusividade em relação à produção das peças, e o controle nas especificações daquilo que era produzido nas oficinas foram utilizados para considerar a cadeia de maneira ampla, direcionando a responsabilidade pelos danos causados aos trabalhadores à empresa multinacional. Ao constatar que a empresa multinacional exerce tamanha influência em toda a atividade, é razoável supor que os danos que advêm de sua cadeia produtiva são danos sociais, além dos individualmente considerados.

A sentença, ainda, menciona que o argumento utilizado pela Zara de que não controla o que é pago aos subcontratados revela um posicionamento muito cômodo para a empresa, pois se permite estipular os preços que lhe convierem, não interessando, se, para tanto, faz-se necessário extrair trabalho humano sem a devida contraprestação.

Todos os critérios utilizados na decisão, que apontam implicitamente para o uso da noção de esfera de influência da empresa, partem do pressuposto de constituição de uma atividade empresarial ética e sustentável, afinada com a necessidade de efetivar uma responsabilização social e civil da empresa. O ponto fulcral que define a condenação é a percepção de que a cadeia produtiva somente é completa com a presença de todos os

envolvidos no processo de produção, sob o gerenciamento da empresa multinacional.

Dessa forma, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos constituem um possível direcionamento inicial na construção de novos paradigmas de responsabilização, apresentando uma nova forma de enxergar a abordagem dos direitos humanos pelas empresas, incluindo-as no processo de proteção e demonstrando a abrangência da sua influência nas cadeias globais de valor, responsabilizando-as por danos aos direitos humanos dos trabalhadores, amplamente considerados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há um enorme desafio para a supressão de violações a direitos humanos nas cadeias produtivas de vestuário *fast fashion*, principalmente no que se refere à identificação e mapeamento dessas redes, uma vez que é difícil a produção de provas que relacionem uma multinacional que subcontrata a mão de obra à pequena oficina.

Como início de construção de uma solução para esses problemas, deve-se exigir uma atuação empresarial ética e sustentável, pautada na responsabilidade social e na promoção de direitos humanos, diante da insuficiência dos padrões clássicos de responsabilização.²³

As mudanças na forma como se contrata a mão de obra, ocasionadas pelas práticas de terceirização, demandam uma nova percepção das empresas e de sua cadeia produtiva, de maneira que sejam afastados os subterfúgios à proteção de direitos humanos na área trabalhista.

Nesse sentido, os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas fomentam práticas regulatórias globais e uniformes, buscando promover ações conjuntas que ofereçam meios viáveis de responsabilização.

O conceito de esfera de influência amplia a visão isolada da empresa, passando a envolver todos os atores que compõem a sua cadeia de valor no âmbito de sua atividade, já que a empresa multinacional exerce um controle formal ou de fato, em maior ou menor medida,

22 Processo nº 0001662-91.2012.502.0003. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao/>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

23 BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

sob as oficinas e fornecedoras que produzem em exclusividade para ela.

Fazer uso da noção de esfera de influência nada mais é do que adequar uma estratégia empresarial à sua correspondente responsabilidade. Se uma empresa multinacional faz uso da mão de obra local, subcontrata e terceiriza sua atividade através de diversas oficinas e fornecedoras, mas mantém um ostensivo controle sobre todos os aspectos de sua produção, a consequência lógica seria considerá-la de maneira global e conectada com cada um dos atores componentes de sua cadeia.

Assim, por meio das diretrizes internacionais, a noção de esfera de influência pode ser utilizada como argumentação importante para o Poder Judiciário local solucionar problemas constantes sobre a responsabilização de grandes empresas por danos causados a direitos humanos, considerando a existência dos seguintes critérios: a) cadeia terceirizada interligada, em que as fornecedoras e oficinas produzem em exclusividade para a empresa multinacional; b) gerenciamento ou controle da empresa multinacional das cadeias, ao fornecer peças-piloto e demais exigências em relação ao produto final; c) existência de contratos formalizados de acordo com as exigências legais e pesquisa sobre a saúde financeira das oficinas contratadas, considerando, também, sua formalização, regularidade fiscal e trabalhista e d) porte econômico da empresa multinacional como parâmetro para os valores da condenação.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, José Augusto. *Quelhas Lima Engracia. Os grupos de sociedades: estrutura e organização jurídica da empresa plurisocietária*. Porto: Almedina, 2002.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social. In: FILOMENO, José Geraldo Brito; WAGNER JR., Luiz Guilherme da Costa; GONÇALVES, Renato Afonso (Coord.). *O Código Civil e sua interdisciplinariedade*. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

BAUMAN. Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? *SUR – Revista Internacional de Derechos Hum*

nos, v. 7, n. 12, p. 209-241, 2010.

BRASIL. *Código Civil*. 22. ed. São Paulo: Rideel, 2016.

BRASIL. *ISO 26000: diretrizes sobre responsabilidade social*. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_imagens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_imagens-filefield-description]_65.pdf)>. Acesso em: 20 jan. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Impetus, 2010.

COASE, Ronald. *A firma, o mercado e o direito*. São Paulo: Forense, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FASTERLING, Bjorn; DEMUIJNCK, Geert. *Human rights in the void? Due diligence in the UN guiding principles on business and human rights*. Springer online, p. 799-814, 2013.

FERRAZ, Fernando Bastos. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. *Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional*. 2009. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

MARTÍN, Montoya Encarnación. El plan nacional de empresas y derechos humanos y el marco regulatorio de las empresas del sector público. *Revista Catalana de Dretpúblic*, v. 49, p. 178-202, 2014.

MORO, R. C. L. *Responsabilidade social na cadeia de fornecedores do varejo de vestuário de moda: estudo de múltiplos casos*. 2016. 165 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Têxtil e Moda, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

PEREIRA, Ricardo Diego Nunes. *Os novos danos: danos morais coletivos, danos sociais e danos por perda de uma chance*. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11307>. Acesso em: 20 abr. 2017.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

POCHMANN, Marcio. *A transnacionalização da terceirização da contratação do trabalho*. Disponível em: <http://www.cnts.org.br/public/arquivos/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2018.

REICH, Robert B. *Supercapitalismo: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

REPÓRTER BRASIL. *Íntegra da sentença judicial em que Zara é responsabilizada por escravidão*. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao/>>. Acesso em: 28 jan. 2017.

RIVERA, Humberto Fernando Cantú. Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o elmantenimientodel status quo? *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, v. 13, p. 313-354, 2013.

ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. *Responsabilidade civil trabalhista contemporânea: delineamentos atuais e diretivas para o manejo da responsabilidade civil contemporânea no âmbito trabalhista*. 2016. Tese (Doutorado) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2016.

RUGGIE, John Gerald. *Quando negócios não são apenas negócios*. São Paulo:

Planeta Sustentável, 2014.

RUGGIE, John. Business and human rights: the evolving international. *American Journal of International Law*, v. 101, n. 4, 2007.

SILVA, Carlos Freire. *Trabalho informal e redes de subcontratação: dinâmicas urbanas da indústria de confecções em São Paulo*. 2008. 147 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

TOKATLI, Nebahat. Global sourcing: insights from the global clothing industry: the case of Zara, a fast fashion retailer. *Journal of Economic Geography*, v. 8, n. 1, p. 21-38, 2007.